



Personalepolitisk redegørelse 2019

Resumé

Fakta	2018	2017	2016
Antal ordinært ansatte medarbejdere	1959	1905	1813
Antal øvrige ansatte medarbejdere	430	428	453
Antal ledere	56	51	56
Gennemsnitsalder	46 år	46 år	46 år
Sygefraværsprocent	4,3 %	4,2 %	4,2 %
Antal nyansatte medarbejdere	309	319	256
Antal afskedigede medarbejdere	74	55	98
Gennemsnitsløn	37.487 kr.	36.699 kr.	36.434 kr.

Medarbejdere i tal og billeder

Data i nærværende Personalepolitiske redegørelse bygger på 1959 medarbejdere, hvilke er de ordinært ansatte medarbejdere i Rebild kommune pr. 1. november 2018. I forhold til 2017 er der sket en mindre stigning på 54 medarbejdere. Stigningen er primært sket indenfor syge- og sundhedspersonalet og på lærerområdet. For yderligere bemærkninger henvises til afsnit om personaleomsætning.

Vi bliver ikke ældre! Gennemsnitsalderen blandt kommunens medarbejdere er 46 år, hvilket den har været siden 2011. Det samme kan man næsten sige om kønsfordelingen. Den er som ved forrige opgørelse 81 % kvinder og 19 % mænd. På direktions- og institutionslederniveau er der siden forrige opgørelse blevet flere kvindelige ledere.

Løn

Lønudviklingen fra november 2017 til november 2018 er på 2,1 %. Særligt syge- og sundhedspersonalet er med til at trække lønudviklingen op, mens dagplejerne er med til at trække udviklingen den modsatte vej.

Afskedigelser

Der er sket en stigning i antallet af afskedigelser fra 55 medarbejdere til 74 medarbejdere i perioden.

Nærvær/fravær

I 2018 havde Rebild Kommune en nærværspersent på 94,1 %, hvilket kan være en indikation af et godt samarbejds miljø og en solid evne til at løfte kerneopgaven. Sygefraværspersenten i 2018 var på 4,3, hvilket er 0,1 % højere end i 2017, men stadig under gennemsnittet for kommuner på landsplan, hvor fraværspersenten i 2017 var 5,1 %. 29 % af medarbejderne har ikke en eneste sygefraværdsdag, mens 13 % af medarbejderne tegner sig for 64 % af sygefraværet. Se i øvrigt figur 8 på side 11 for yderligere. I 2017 som er den seneste opgørelse der er lavet på landsplan ligger Rebild Kommune i top 19 i fht. fravær.

Arbejds miljø

I 2018 er der registreret 91 arbejdsulykker, hvoraf de 25 har medført fravær. Skaderne er primært sket indenfor sektorområderne Pleje og Omsorg, Børn og Unge og Familie og Handicap. De er alle områder, hvor arbejdet er karakteriseret ved fysisk og psykisk krævende arbejde, børn/syge/ældre der bliver udadreagerende, skæve arbejdsstillinger og en del tunge løft og forflytninger.

I løbet af året har Arbejdstilsynet udtrykket 13 institutioner/arbejdspladser til risikobaseret tilsyn. Herudover har Arbejdstilsynet fulgt op med 2 undersøgelser af ulykker. Ved mange af tilsynsbesøgene har Arbejdstilsynet vurderet, at arbejdsforholdene var i orden. Men på nogle arbejdspladser har der været et eller flere forhold der skulle ændres på, og her har Arbejdstilsynet reageret i form af vejledninger eller påbud. På disse arbejdspladser er der efterfølgende blevet arbejdet med at udbedre diverse mangler, så arbejdspladserne lever op til gældende krav.

Status 2018 - Personalepolitiske initiativer

Noget særligt

I juni 2018 besøgte repræsentanter fra Hovedudvalget Rebildporten i Rebild Bakker. Baggrunden for besøget var en anerkendelse til arbejdspladsen for at gøre noget særligt. Hovedudvalget ville vise deres påskønnelse af medarbejdernes evne til at få vagtplaner til at gå op, når huset skal stå åbent - også i weekender og på helligdage. Dertil værdsætter det store engagement i formidling af oplevelser, som personalet leverer. RebildPorten kunne ikke være det trækplaster for både turister, eventdeltagere og egne borgere, som stedet er, hvis ikke medarbejderne er så dedikerede og engagerede i deres arbejde. På Rebildportens 5 års fødselsdag den 1. juni 2018 fik Rebildporten derfor besøg af repræsentanter fra Hovedudvalget, som overrakte en "Noget særligt"-kage.



Triatlandløbet

Gennem 5 år har Rebild Kommune deltaget som samlet arbejdsplads i et større socialt arrangement. 3 år ved DHL stafetten i Aalborg og de seneste 2 år i Triatlandløbet ved Privathospitalet i Skørping. Deltagerantallet nåede i 2018 nye højder med 666 tilmeldte medarbejdere som igen i 2018 var heldige med lunt sensommervej og en fantastisk stemning på løbspladsen. Udover de to ruter på hhv. 5 km for løberne og 4 km for gående var der livemusik og god forplejning. Rebild Kommune deltog i 2019 igen i løbet som i år afvikles onsdag den 21. august.

Implementering af det nye ledelsesgrundlag

I marts 2018 blev Rebild Kommunes nye ledelsesgrundlag præsenteret for alle kommunens ledere med personaleansvar. Ledelsesgrundlaget skal understøtte den form for ledelse, som ønskes praktiseret i Rebild Kommune, og i den forbindelse fik lederne til opgave at udbrede kendskabet til grundlaget blandt medarbejderne på alle kommunens arbejdspladser. Til at understøtte implementeringen har HR og Udvikling udarbejdet en række dialogmaterialer, der danner grobund for drøftelser omkring god ledelse på arbejdspladserne.

Dialogmaterialet er blevet taget godt imod i organisationen. To vilkårlige institutioner er blevet spurgt om deres anvendelse af materialet. I børnehaven Tumlehøj og på Haversdal Ældrecenter har dialogmaterialet dannet udgangspunkt for præsentation og drøftelse af ledelsesgrundlaget i både MED-udvalget og personalegruppen. På begge arbejdspladser har de udvalgt et dialogkort eller nogle fokuspunkter, som de har brugt tid på at drøfte. Eksempelvis drøftede personalet i Tumlehøj "at skabe følgeskab", som er et af de fire fokusområder i ledelsesgrundlaget, og fik på den måde bragt forskellige perspektiver i spil i forhold til, hvad det kræver af en leder at skabe følgeskab, og hvad det kræver af medarbejderne at tage følgeskab.

Lederne på henholdsvis Haversdal ældrecenter og i børnehaven Tumlehøj har begge benyttet et vippebræt (se foto) til at synliggøre overfor medarbejderne, hvilke krav lederne i Rebild Kommune skal balancere imellem. Vippebrættet symboliserer på en enkelt måde, at ledelse er en balancegang, hvor man med fokus på kerneopgaven skal kunne balancere mellem de modsatrettede krav i de fire fokusområder "Ta' ledelse" – "Skab følgeskab" – "Ha styr på driften" og "Vær fornyende." I Tumlehøj er vippebrættet blevet et symbol, som lederen kan referere til, både i den daglige praksis og når drøftelserne går på ledelse. I tråd hermed udtaler lederen på Haversdal ældrecenter: *"vippebrættet bidrager til at illustrere og skabe forståelse for, hvad jeg som leder skal lede ud fra, og hvorfor jeg gør, som jeg gør."* Vippebrættet kan lånes i Fællescenter Sekretariat – HR og Udvikling på rådhuset i Støvring.



Det sker i 2019

Samlet måling af trivsel, psykisk arbejdsklima og ledelse

Rebild Kommune gennemfører oktober 2019 en samlet måling af trivsel, psykisk arbejdsmiljø og ledelse.

Pejlemærkerne i ledelsesgrundlaget danner udgangspunkt for nogle af spørgsmålene i den kommende evaluering af ledelse, trivsel og psykisk APV. På denne måde er medarbejderne med til at vurdere og drøfte, hvorvidt deres leder praktiserer ledelse i overensstemmelse med forventningerne i ledelsesgrundlaget.

Hovedudvalget besluttede i august 2018 at sammenlægge psykisk APV, ledelsesevaluering og trivselsundersøgelse til én samlet måling. Hensigten med sammenlægningen er især at få et mere præcist og nuanceret øjebliksbillede af organisationens forcer og udfordringer, så grundlaget for effektiv opfølgning i form af en løbende dialogproces optimeres.

Desuden har ønsket været et mere overskueligt og "lettere" koncept, hvor organisationen kun forstyrres med et spørgeskema hvert 3. år, og hvor spørgematerialet er komprimeret til færre spørgsmål, da emnemæssige overlap, som forekom mellem de tidligere adskilte målinger, kan minimeres. Spørgeskemaundersøgelsen vil være anonym, og sendes ud til hele organisationen på samme tid, med samme spørgeskema til alle i organisationen. Der er nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra Hovedudvalget, som kvalificerer spørgeramme som opfølgningskoncept.

Samskabelseprojekt i Rebild Kommune

Rebild Kommune har iværksat et projekt på tværs af kommunens fagcentre, hvor fokus er arbejdet med samskabelse i en kommunal kontekst. Arbejdet med samskabelse skal ses som et bidrag til at udleve byrådets vision, som blandt andet har målsætningen at "*sætte ny standard for inddragelse*". Det gør vi ved i højere grad at inddrage og involvere borgere, samarbejdspartnere og hinanden, så vi i fællesskab kan udvikle og skabe velfærden og vores kommune.

Samskabelse skal bidrage til at skabe merværdi på flere planer. Det handler blandt andet både om at sikre ejerskab og livskvalitet hos den enkelte borgere, men også skabe bedre kommunale løsninger til gavn for alle, der kommer i kontakt med kommunen.

Arbejdet med samskabelse i Rebild Kommune indebærer et nyt mindset på alle niveauer i organisationen. Det betyder blandt andet, at alle medarbejdere og ledere skal arbejde med kommunal planlægning og indsatser på en mere nysgerrig måde ved at betragte samarbejdspartnere og borgernes perspektiver og ressourcer, som kimen til ny viden og nye måder at gøre tingene på. Det kommer også til at betyde en forandring af den rolle og position, man har som medarbejder og leder, idet man mere skal se sig selv som en involverende samarbejdspartner end én der administrerer kommunernes ydelser og servicerer borgerne. Kommunikation bliver derfor en vigtig kompetence i arbejdet med samskabelse.

At arbejde med samskabelse handler ikke kun om at have slutresultatet for øje, men i lige så høj grad om værdien af processen og mødet mellem mennesker, der forener viden og perspektiver til noget mere end de kunne uden den anden part.

Et billede af organisationen

Hvor ikke andet er nævnt, er tallene i denne redegørelse fra KRL – Kommunernes og Regionernes Lønkontor. Data for den samlede redegørelse er opgjort på ordinært ansatte medarbejdere, hvor ikke andet er nævnt.

Ordinært ansatte medarbejdere er overenskomstansatte, tjenestemænd, fleksjobansatte og ansatte i servicejob. *Øvrige ansatte* medarbejdere er elever, timelønnede vikarer og ansatte på særlige vilkår (jobrotation, seniorjob, skånejob og jobtræning).

Ansættelsesformer

Antallet af ordinært ansatte medarbejdere er i perioden november 2017 til november 2018 steget med 54. Stigningen er sket indenfor de overenskomstansatte primært indenfor lærerområdet og plejeområdet. En nærmere baggrund for stigningen fremgår i afsnittet om personaleomsætningen. Samtidig er der sket et fald indenfor de tjenestemandsansatte og fleksjobansatte.

Tabel 1: Ordinært ansatte medarbejdere

Ordinært ansatte medarbejdere	Antal ansatte 2018	Antal ansatte 2017	Udvikling
I alt	1959	1905	54
Overenskomstansatte	1841	1777	64
Tjenestemænd	24	30	-6
Fleksjobansatte	94	98	-4

Der ses en stigning i antallet af elever som primært er indenfor social-og sundhedsuddannelserne.

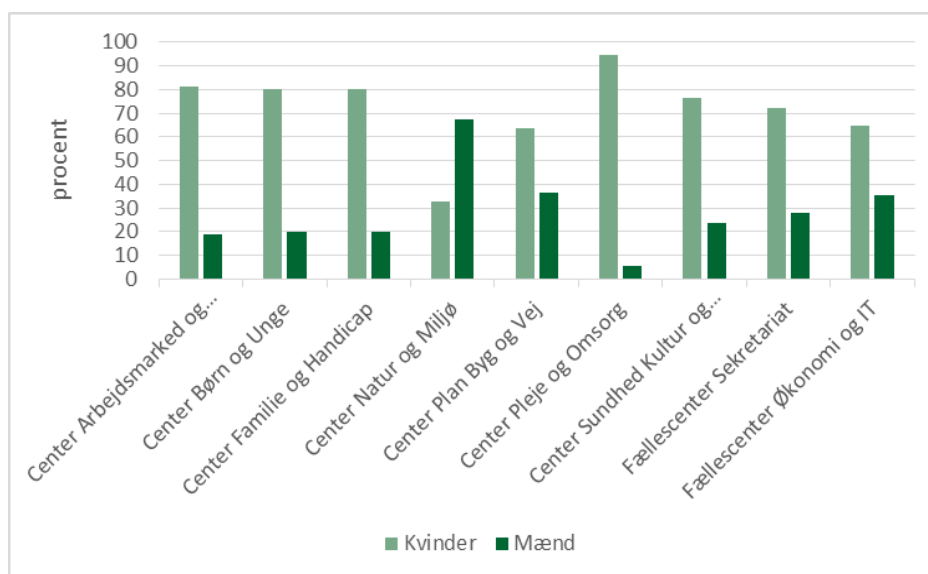
Gruppen af medarbejdere på særlige vilkår er faldet markant, hvilket skyldes et fald bredt fordelt over de forskellige ansættelsesformer. Antallet af timelønnede vikarer har i flere år ligget omkring 300 ansatte som for størstedelen fordeler sig på skoler, ældrecentre og daginstitutioner.

Tabel 2: Øvrige ansatte medarbejdere

Ansættelsesform - øvrige ansatte medarbejdere	Antal ansatte 2018	Antal ansatte 2017	Udvikling
I alt	430	428	2
Elever	88	74	14
Timelønnede vikarer	309	300	9
<i>Ansatte på særlige vilkår:</i>	<i>33</i>	<i>54</i>	<i>21</i>
Jobrotation	0	Under 5	*
Seniorjob	16	20	-4
Skånejob	Under 5	5	*
Jobtræning	Under 5	8	*
Ansatte ihht. Serviceloven	8	12	-4
Løntilskud (KMD Opus)	3	8	-5

Køn

I Rebild Kommune har kønsfordelingen ikke skubbet sig siden opgørelsen sidste år. Der er 81 % kvinder ansat og 19 % mænd. Den følgende figur illustrerer kønsfordelingen på kommunens centre. Driftsenheden er i 2018 organisatorisk flyttet fra Center Plan Byg og Vej til Center Natur og Miljø. Det betyder derfor nu, at det er Center Natur og Miljø som er det eneste center, hvor der er flest mandlige medarbejdere.

Figur 1 – Kønsfordeling på centerniveau


Kønsfordeling – ledere

Tabellen nedenfor viser kønsfordelingen på tre ledelsesniveauer pr. 31. december 2018. Overordnet set er der sket en stigning i antallet af kvindelige ledere i Rebild Kommune. På direktørniveau er der sket en ændring. Det skal dog bemærkes at med en lille gruppe skal der ikke meget til at der sker tydelige ændringer i fordelingen.

På centerchefniveau er der sket et lille fald i andelen af kvindelige centerchefer som betyder en mindre overvægt af mandlige chefer. Til gengæld er andelen af kvindelige ledere på institutionsniveau steget lidt.

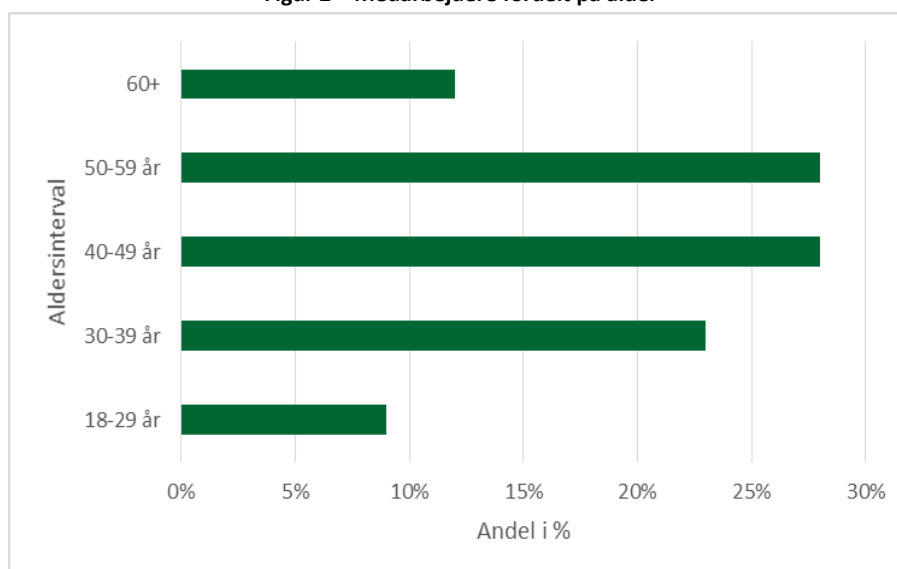
Tabel 3: Kønsfordeling på ledelsesniveauer

Ledelsesniveau	Pr. 31. december 2018 procentandel		Pr. 31. december 2017 procentandel	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Ledere i alt	68	32	65	35
Direktør	75	25	50	50
Centerchef	44	56	50	50
Institutionsleder	71	29	70	30

Alder

Gennemsnitsalderen blandt kommunens medarbejdere har ikke rykket sig i en årrække. Derfor er der igen i år en gennemsnitsalder på 46 år der fordeler sig som nedenfor med størstedelen af medarbejderne mellem 40 og 59 år.

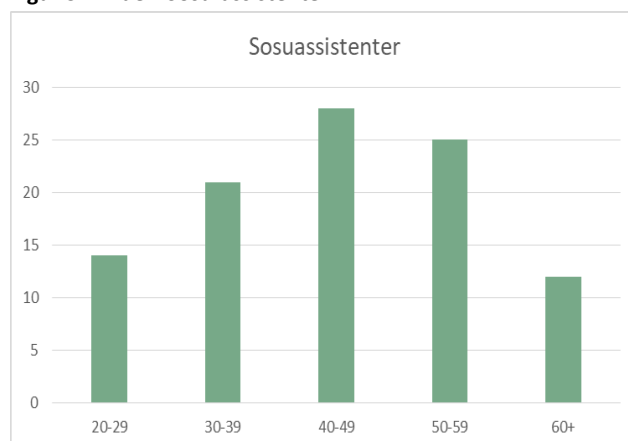
Figur 2 – Medarbejdere fordelt på alder



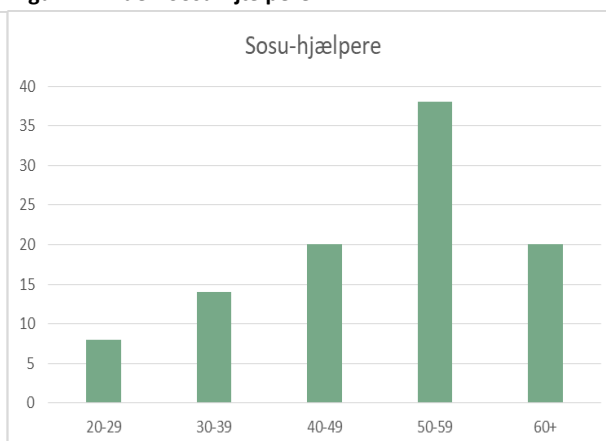
Alder – større overenskomstgrupper

Kommunens allerstørste overenskomstgruppe social- og sundhedspersonale som er en gruppe på 400 medarbejdere har en gennemsnitsalder på 47 år. Ved et nærmere kig på gruppen ses, at det er gruppen af social- og sundhedshjælpere som trækker gennemsnittet op med en gennemsnitsalder på 49 år, (formentlig grundet at det er en ældre uddannelse end sosu-assistentuddannelsen) hvor social- og sundhedsassistenter har en gennemsnitsalder på "kun" 44 år.

Figur 3 – Alder: Sosu-assistenter



Figur 4 – Alder: Sosu-hjælpere



I rekrutteringsøjemed er der en landsdækkende udfordring i forhold til at tiltrække og få social- og sundhedspersonale.

I Rebild Kommune sætter vi et særligt fokus på uddannelsesforløbet for sosu-elever. Konkret skabes der bl.a. vilkår for sosu-eleverne som betyder, at eleverne ikke er en del af normeringen, men at det er praktikmålene der styrer, hvilke opgaver de skal varetage. Der tilbydes endvidere særlige vilkår under uddannelse i forhold til løn for et givent antal elever pr. optag. Dertil er der ansat en medarbejder, som har et særligt fokus på sosu-elevernes trivsel. For yderligere at styrke rekrutteringen til området er der endvidere nedsat en særlig arbejdsgruppe.

Lærerne som er den næststørste overenskomstgruppe har en gennemsnitsalder på 43 år. Pædagogisk personale ved daginstitutioner og klubber har en gennemsnitsalder på 42 år.

Ansættelsesgrad

Nedenstående tabel viser ansættelsesgraden for de overenskomstgrupper med langt flest deltidsansatte. Rækken "I alt" illustrerer det samlede billede af beskæftigelsesgraden for alle ordinært ansatte medarbejdere og ikke kun de oplyste overenskomstgrupper. Siden 2017 er der blevet 4 % flere medarbejdere på deltid i gruppen af syge og sundhedspersonale. Et lignende billede tegner sig for social- og sundhedspersonalet, hvor udviklingen har været på 2 % flere deltidsansatte siden 2017. For det pædagogiske personale er der sket en stigning i antallet af heltidsansatte medarbejdere på 5 % i samme periode.

Tabel 4 - Ansættelsesgrad fordelt på udvalgte overenskomstgrupper

Overenskomstområde	Antal personer		Heltid %		Deltid %	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
I alt – alle ordinært ansatte medarbejdere	1.959	1.905	55	55	45	45
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	235	230	56	51	44	49
Social- og sundhedspersonale	400	393	8	10	92	90
Syge- og sundhedspersonale	154	135	33	37	67	63

Medarbejdernes etnicitet

Afventer tal fra KL – kommer formentlig medio juni 2019.

Tabel 5 – Medarbejdere med ikke-vestlig herkomst – afventer data!

Medarbejdernes anciennitet

Nedenstående tabel viser ancienniteten for kommunens medarbejdere målt på antal års ansættelse i Rebild kommune - fordelt på centre. I gennemsnit er man som medarbejder ansat 7,5 år i Rebild kommune.

Fællescenter Økonomi og IT har den højeste anciennitet med et gennemsnit på 12,7 år, mens centre som Familie og Handicap og Plan Byg og Vej har den laveste gennemsnitlige anciennitet på hhv. 4,2 og 3,6 år.

Tabel 6 – Anciennitet i Rebild Kommune

Center	Gennemsnitlig anciennitet i Rebild Kommune (år)
Gennemsnit i alt	7,5
Arbejdsmarked og Borgerservice	7,8
Børn og Unge	7,7
Familie og Handicap	4,2
Natur og Miljø	6,9
Plan Byg og Vej	3,6
Pleje og Omsorg	7,5
Sundhed Kultur og Fritid	8,6
Sekretariat	7,7
Økonomi og IT	12,7

Data i tabellen stammer fra Power BI – marts 2019

Lønudvikling

Nedenstående tabel viser lønudviklingen. I rækken "I alt" vises den gennemsnitlige løn for alle ordinært ansatte medarbejdere i rækken. Derunder ses lønudviklingen for de syv største overenskomstgrupper. Bemærk at medarbejdere i denne opgørelse vises i fuldtidsstillinger.

Tabel 7 – Lønudvikling for de største overenskomstgrupper

Overenskomstområde	Fuldtids ansatte nov. 2018	Løn gns. nov. '18	Fuldtids ansatte nov. 2017	Løn gns. nov. '17	Lønudvikling i %
I alt - alle ordinært ansatte medarb.	1.754,4	37.487 kr.	1.689,2	36.703 kr.	2,1%
Administration og it mv.	135,3	36.504 kr.	131,1	35.842 kr.	1,8%
Akademikere	109,8	45.365 kr.	109,4	44.279 kr.	2,5%
Dagplejere	86,2	32.224 kr.	83,8	33.640 kr.	-4,2%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	300,7	42.572 kr.	288,3	41.763 kr.	1,9%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	210,8	35.057 kr.	202,8	34.224 kr.	2,4%
Social- og sundhedspersonale	335,9	32.840 kr.	322,8	32.054 kr.	2,5%
Syge- og sundhedspersonale - basis	134,5	37.064 kr.	118,5	35.749 kr.	3,7%

Særligt at bemærke er dagplejernes lønudvikling som har været negativ. Baggrunden er bl.a., at antallet af "5. barns kontrakter" er faldet markant i perioden. Derudover har udskiftninger blandt dagplejerne, hvor ældre med en højere løn erstattes af nye dagplejere, medført lavere lønsammensætning. I forhold til lønudviklingen for syge og sundhedspersonalet tegner der sig som nævnt tidligere en tydelig stigning i antallet af medarbejdere i overenskomstgruppen. Lønudviklingen for gruppen kan bl.a. tilskrives overenskomstmæssige stigninger, lokale lønforhandlinger og perioder med merarbejde.

Nedenfor illustreres lønudviklingen fordelt på køn, hvoraf det fremgår, at kvinderne har en lønudvikling i perioden november 2017 til november 2018 på 2,4 % og mændene en udvikling på 1 %. Den fremtalte lønudvikling for syge- og sundhedspersonalet er med til at påvirke lønudviklingen for kvinderne, da 96 % af overenskomstgruppen er kvinder.

Tabel 8 – Lønudvikling fordelt på køn

Køn	Løn gns. nov. '18	Løn gns. nov. '17	Lønudvikling nov.'17-nov.'18
I alt	37.487 kr.	36.703 kr.	2,1%
Kvinder	36.811 kr.	35.959 kr.	2,4%
Mænd	40.268 kr.	39.861 kr.	1,0%

Den følgende tabel illustrerer lønudviklingen i Rebild Kommune, omegnskommuner og alle kommuner i Region Nordjylland. Tallene viser, at Rebild Kommune har den laveste lønudvikling i perioden november 2017 til november 2018, men til gengæld har den højeste gennemsnitlige løn.

Tabel 9 – Lønudvikling, benchmark

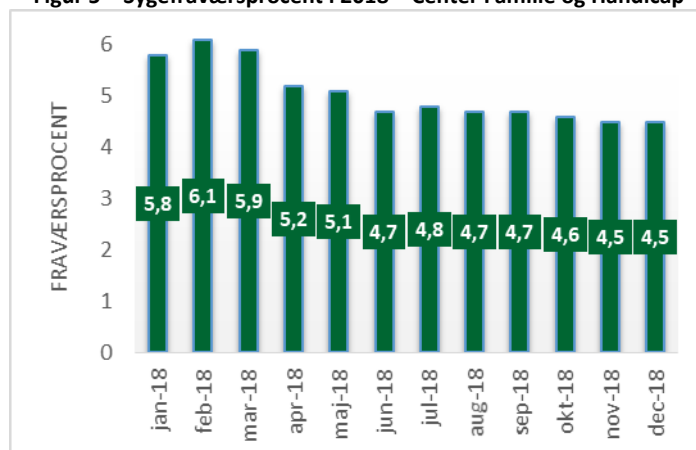
Kommune	Løn gns. nov. 2018	Løn gns. nov. 2017	Lønudvikling i %
Rebild kommune	37.487	36.703	2,1%
Omegnskommuner*	37.029	36.185	2,3%
Alle kommuner i Region Nordjylland	37.057	36.196	2,4%

*Randers, Viborg, Vesthimmerland, Mariagerfjord, Jammerbugt og Aalborg

Nærvær/fravær

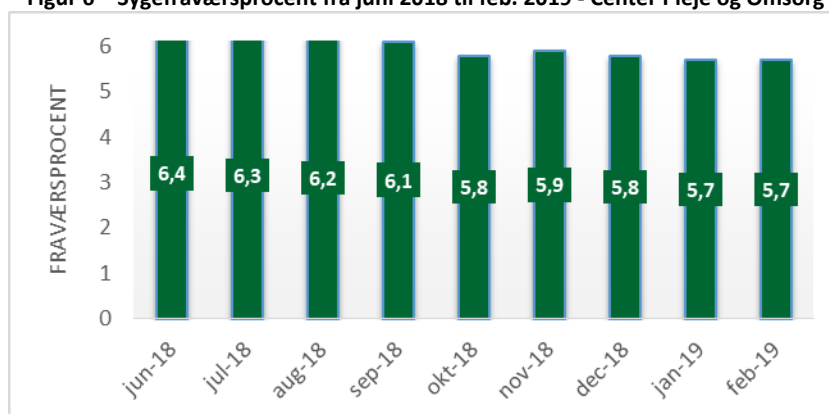
I 2018 har to centre haft et særligt fokus på nærvær/fravær. Center Familie og Handicap har gennem en strategisk indsats, hvor både centerchef, ledere, administrationen og de enkelte afdelinger har været inddraget, brugt disse værktøjer til at fokusere på at øge nærværet og sænke fraværet. Det har resulteret i, at Center Familie og Handicap er det center, der forholdsmæssigt har haft det største fald i sygefraværsprocenten blandt alle centre i Rebild Kommune. Centret har sænket sygefraværsprocenten fra 5,8 % til 4,5 %, hvilket svarer til cirka to fuldtidsstillinger. Nedenfor vises udviklingen i sygefraværsprocenten i Center Familie og Handicap i 2018. Sygefraværet består af egen sygdom og arbejdsskade.

Figur 5 – Sygefraværsprocent i 2018 – Center Familie og Handicap



I september 2018 fik Rebild Kommune 430.000 kr. fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering til at sænke fraværet i Center pleje og omsorg. Indsatsen hedder "Tidlig Indsats – mere nærvær, mindre fravær" og løber frem til og med 2021. Projektet vil målrette indsatsen på det korte og mellemlange fravær samt i langt højere grad at forebygge – specielt i forhold til mentale livsstilssygdomme. Det overordnede mål i projektet er at sænke fraværet med 1 % hos ti ældrecentre og i tre hjemmeplejedistrikter. Siden projektet startede i juni 2018 er fraværsprocenten faldet med 0,7 %, hvilket svarer til 4,5 fuldtidsstillinger eller 1,8 sygefraværsdag mindre pr. medarbejder (646 medarbejdere) i Center Pleje og Omsorg. Sygefraværet består af egen sygdom og arbejdsskade.

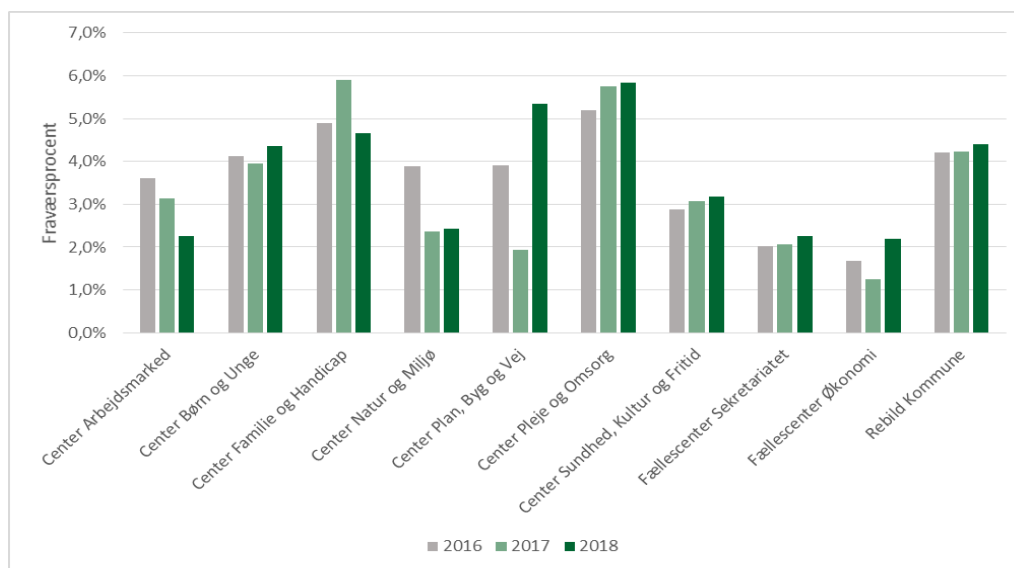
Figur 6 – Sygefraværsprocent fra juni 2018 til feb. 2019 - Center Pleje og Omsorg



Nærvær/fravær i tal

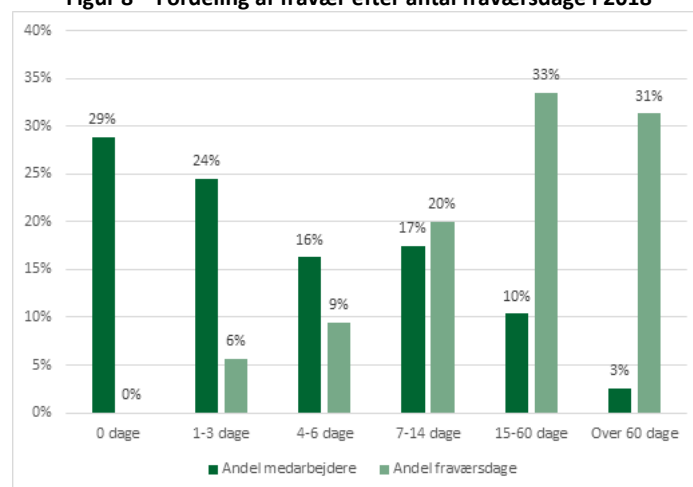
Datagrundlaget for de følgende figurer omkring nærvær/fravær bygger på udtræk fra KMD Opus og er baseret på 2.319 ansatte der har haft aktive arbejdstimer i Rebild kommune i 2018. Sygefravær er defineret som egen sygdom og arbejdsskade.

Figur 7 – Udvikling i sygefravær 2016-2018 - fordelt på centre



Ovenstående figur viser udviklingen i sygefraværprocenten i Rebild kommune fra 2016 til 2018 - for kommunen generelt og for de enkelte centre. Mange lederskift eller lederkonstitueringer påvirker fraværet, fordi lederens nærvær har markant indflydelse på fravær.

Figur 8 – Fordeling af fravær efter antal fraværdsdage i 2018



Ovenstående figur viser, hvor stor en andel af medarbejderne der har fra 0 til over 60 sygefraværdsdage. 53 % af Rebild kommunes ansatte har mellem 0 og 3 fraværdsdage og er det, man kalder langtidsfriske. Figuren viser også, at 13 % af medarbejderne tegner sig for alt langtidsfravær, som er fravær over 14 dage.

Afskedigelser

Følgende tabel viser antallet af afskedigelser i kalenderårene 2017 og 2018. Her ses en stigning på 19. Til sammenligning var der i 2016 98 afskedigelser.

Tabel 10 – Afskedigelser

Årsag	Afskedigede ansatte 2018	Afskedigede ansatte 2017	Udvikling i afskedigelser/ medarbejdere
I alt – antal medarbejdere	74	55	19
Kommunens forhold	22 %	20 %	5
Sygdom	47 %	45 %	10
Den ansattes forhold/pers. årsager	30 %	35 %	*
Andet (annulering af ansættelse inden tiltrædelse)	1 %	0 %	*

*Tal ikke oplyst, da det er for lille og derfor kan være genkendeligt jf. persondataforordning

Arbejdsmiljø

Registrering af arbejdsulykker med og uden fravær

I 2018 er Rebild kommune overgået fra at registrere og anmelde arbejdsskader via Rebild kommunes forsikringsagentur Cunningham Lindsey til nu at indberette direkte i EASY, der er Arbejdstilsynets og Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings fælles system til anmeldelse af arbejdsulykker.

I de følgende tabeller er der anvendt data fra Cunningham Lindsey og EASY. Tabellerne indeholder arbejdsskader, der er registreret med skadesdato i 2018. Data er trukket i marts 2019.

Tabel 11 – Registrering af arbejdsulykker med og uden fravær

Fravær/Antal ulykker	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Uden fravær	61	89	96	62	64	74	89	75	140	133	82
Ikke angivet/ved ikke	5	6	34	15	7	28	10				
Med fravær	25	36	36	43	33	44	45	45	50	38	55
Antal ulykker i alt	91	131	166	120	104	146	144	120	190	171	137

I 2018 er der centralt registreret 91 arbejdsulykker, hvoraf de 25 har medført fravær.

Igennem den sidste 10 års periode har der været store udsving i antal registrerede arbejdsulykker. I 2018 er der et par forhold der har særlig betydning for årets statistik.

- Der er registreret færre faldulykker på grund af is, sne, og glat underlag. Dette kan have sammenhæng med, at den samlede vinterperiode i 2018 var usædvanlig mild.
- Der er registreret færre hændelser med udadreagerende demente borgere. Dette kan have sammenhæng med den aktuelle beboersammensætning kombineret med det kontinuerlige forebyggende fokus på netop denne type skader.

Det store udsving ligger primært i antallet af ulykker, hvor der ikke er anført fravær. Ved et kig bagved tallene kan man se, at hovedparten af anmeldelserne er affødt af episoder med vold eller udadreagerende beboere, børn eller unge der tildeler medarbejderne slag, bid og/eller spark.

Tidligere blev denne type arbejdsskader primært indrapporteret fra medarbejdere ansat indenfor psykiatrien og pleje- og omsorgsområdet. Gennem de senere år har dette billede ændret sig. I dag indrapporteres denne type skader også af medarbejdere med ansættelse indenfor børn og unge området.

Arbejdsulykker med fravær

Af de 91 registrerede arbejdsulykker har 25 af dem medført fravær. Antallet af arbejdsulykker med fravær ligger på et stabilt lavt niveau. I lighed med tidligere år er der udsving i, hvor lang tid den enkelte medarbejder forventes at være uarbejdsdygtig som følge af ulykken.

Som det fremgår af den følgende tabel, er langt de fleste arbejdsulykker registreret med et forventet fravær af kortere varighed. 2 arbejdsulykker har været af en sådan karakter, at der har været formodet uarbejdsdygtighed i en periode på 14-20 dage, 1 arbejdsulykke er registreret med et formodet fravær på 1-3 måneder, og en enkelt ulykke har medført formodet fravær i mere end 6 måneder eller permanent uarbejdsdygtig.

Tabel 12 – Arbejdsulykker med fravær

Forventet længde af fravær som følge af skade	Antal ansatte 2018	Antal ansatte 2017	Antal ansatte 2016	Antal ansatte 2015	Antal ansatte 2014	Antal ansatte 2013
I alt	25	36	36	43	33	46
1-3 dage	10	13	17	11	15	16
4-6 dage	8	8	5	12	6	5
7-13 dage	3	5	2	4	4	7
14-20 dage	2	3	2	3	1	4
21-30 dage		2	1		0	1
1-3 mdr.	1	4	4	10	6	8
3-6 mdr.			5	3	1	4
Permanent uarbejdsdygtig ell. 6 mdr. <	1	1	0	0	0	1

Af de arbejdsulykker, der har medført langvarigt fravær, er en enkelt arbejdsulykke sket i forbindelse med lejring/forflytning af en borger. De øvrige skader med formodet længerevarende fravær er skader efter løft, vrid, og faldulykker.

Samarbejde med og besøg af Arbejdstilsynet (AT)

Siden 2012 har Arbejdstilsynet målrettet indsatsen og lavet risikobaserede tilsyn, der hvor de på baggrund af en række oplysninger om den enkelte virksomhed og de generelle arbejdsmiljørisici i branchen, udtrækker institutioner og arbejdssteder til et varslet uanmeldt tilsyn.

I 2018 er der i Rebild kommune udtrukket 13 institutioner/arbejdspladser til risikobaseret tilsyn, hvor Arbejdstilsynet har fokus på "alle områder" – dvs. fysiske, kemiske, biologiske, ergonomiske, psykiske forhold og ulykkesfarer + hele papirdelen med APV og arbejdspladsbrugsanvisninger (APB). Herudover har Arbejdstilsynet fulgt op med 2 undersøgelser af ulykker.

Ved alle de risikobaserede tilsyn har der været stort fokus på psykisk arbejdsmiljø. En del af tilsynene har strakt sig over flere dage, hvor der er afholdt samtale med ledelse og medarbejdere. Denne form for tilsyn er blevet meget almindelig efter ændringerne i Arbejdsmiljøloven i 2013, hvor det blev tydeliggjort, at psykisk og fysisk arbejdsmiljø er ligestillede.

Samtidig med at Arbejdstilsynets tilsyn har fået større fokus på psykisk arbejdsmiljø, kan vi se, at Arbejdstilsynet også i højere grad kombinerer et afgivet påbud med en eller flere vejledninger. Denne udvikling slår tydeligt igennem i følgende udtræk, hvor man kan se, at antallet af reaktioner fra Arbejdstilsynet i perioden 2017–2018 er steget fra 13 til 22.

Tabel 13 - Reaktionen ved AT-tilsyn

Vejledning, påbud med frist, strakspåbud eller afgørelse uden handlepligt (AUH)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
I alt - Påbud, vejledninger eller AUH	22	13	17	8	11	13	11
Ventilation	4	1	1		1	2	
Kontrolanordning og eftersyn			1			1	1
Indeklima	6	1	2			1	
Støj og akustik	1	2	3		1		2
Arbejdsstillinger - tunge løft - egnede hjælpemidler		3	3			5	3
Instruktion					1	1	
Færdselsvej		1					
Risiko for ulykker - herunder fald og snublen	4	2	2		2	1	
Psykisk arbejdsmiljø	6	2	4	5	5	2	2
Kemi	1	1			1		
Smittestisici - hygiejne			1				
Bygherreansvar				3			1

Ved mange af tilsynsbesøgene har Arbejdstilsynet vurderet, at arbejdsforholdene var i orden. Men på nogle arbejdspladser har der været et eller flere forhold der skulle ændres på. Her har Arbejdstilsynet reageret i form af vejledninger eller påbud. På disse arbejdspladser er der efterfølgende blevet arbejdet med at udbedre diverse mangler, så arbejdspladsen lever op til gældende krav. Det er en opgave der giver store udfordringer, når man skal leve op til nutidige krav om støj, akustik, ventilation, pladsforhold og indretning i bygninger, der dels bliver ældre og slidte, men også oprindeligt er opført og dimensioneret i forhold normer og krav, der i dag er skærpet væsentligt.

Tilsyn og øvrig status på arbejdsmiljø.

Når Arbejdstilsynet aflægger tilsyn på de kommunale arbejdspladser, vurderes det ofte, at arbejdspladsens arbejdsmiljø er i orden, og på den baggrund tildeler arbejdspladsen en grøn smiley. Ved udgangen af 2018 havde Rebild Kommune 103 arbejdspladser, hvoraf 62 var screenet til en grøn smiley og 3 til en gul smiley. De resterende arbejdspladser fremtræder uden smiley, fordi de enten ikke har været screenet, eller fordi det er mere end 5 år siden, at Arbejdstilsynet sidst har været på tilsyn. Alt i alt et resultat der betegnes som meget tilfredsstillende.